

FÉLICITATIONS VOUS ÊTES ENCEINTE!

Si vous désirez le document « *Maternité sans danger...* » version papier, il est disponible dans les bureaux syndicaux, jusqu'à épuisement des stocks. Une version numérique est disponible sur le site du SICHU.

La base

Au Québec, différentes instances encadrent les travailleuses enceintes.

- 1) La santé publique : responsable d'émettre les conditions de réaffectation des travailleuses.
- 2) La CNESST : responsable du respect des conditions de réaffectation et de l'indemnisation des travailleuses.

Ainsi, ce sont les médecins de la santé publique qui édictent les différentes recommandations qui vous permettront d'effectuer votre travail, tout en étant sécuritaire pour vous et votre enfant à naître. La CNESST s'assure que votre réaffectation vous permet de respecter les recommandations et verse le salaire correspondant à votre situation.

1) RETRAIT PRÉVENTIF ET RÉAFFECTATION DE LA TRAVAILLEUSE ENCEINTE (RPTE)

La remise du certificat à votre employeur constitue automatiquement une demande de réaffectation à des tâches exemptes de dangers et que vous êtes raisonnablement en mesure d'accomplir. Ce programme (PMSD) a pour but le maintien en emploi de la travailleuse enceinte tout en assurant sa sécurité et celle de l'enfant à naître.

À la réception de votre « *certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite* » transmis par votre médecin, la CNESST rend une décision sur votre admissibilité au programme « Pour une maternité sans danger » et sur votre droit de recevoir les indemnités prévues à la LSST.

Quelques conditions sont nécessaires pour bénéficier de ce programme :

- être médicalement apte au travail,
- avoir des conditions de travail qui comportent des dangers physiques pour l'enfant à naître ou pour soi-même
- être disponible pour une affectation à d'autres tâches.

L'employeur est responsable de vous fournir un environnement sécuritaire compte tenu de votre grossesse. Deux situations sont alors possibles.

- 1) le PMSD : réaffectation (Réaf = heure non travaillées (90% salaire) et Réaff = heures travaillées (100% du salaire)).
- 2) le PMSD : retrait préventif à la maison (REPTR), votre salaire est alors versé par la CNESST

Pour la plupart d'entre vous, la réaffectation consiste à vous maintenir sur votre poste régulier tout en cessant d'effectuer certaines tâches qui vont à l'encontre de l'application des recommandations de votre certificat.

Il est important de savoir que lorsque vous êtes enceinte, l'employeur peut vous réaffecter sur **un autre centre d'activités, sur un autre quart ou même dans un autre site** que l'endroit où vous détenez votre poste. Les réaffectations sont attribuées en tenant compte de votre certificat et des besoins de l'employeur. Lors d'une réaffectation dans un milieu de travail, vous devez vous assurer de faire respecter les recommandations de votre certificat et les respecter vous-même (pause, temps de repas, ...). Si vous croyez que votre réaffectation contrevient à votre certificat de retrait préventif, contactez-nous sans tarder!

Si vous êtes une travailleuse de nuit à TC, vous êtes réaffectée 9/14 et la 10^e journée est chômée (prime de nuit) que vous soyez de soir ou de jour. Il faut savoir que la santé publique recommande à la travailleuse enceinte de cesser le travail de nuit. Il en est de même pour la travailleuse de soir, au-delà de la 24^e semaine de grossesse (24 0/7), l'employeur doit vous réaffecter sur le quart de jour.

Si vous cessez de travailler parce que l'employeur n'a pas de réaffectation sécuritaire pour vous, sachez qu'il pourra vous rappeler au travail en tout temps. Vous devez accepter l'affectation proposée. Toutefois sachez que l'employeur ne peut pas modifier votre horaire à moins de 7 jours d'avis sans votre approbation. De plus, même si vous êtes en retrait préventif à la maison vous ne pouvez quitter sur une longue période sans vous assurer d'une réaffectation auprès du service santé dans la période de votre absence. Dans ce cas, vous êtes considérée non disponible à l'emploi et risquez de perdre l'accès du programme de maternité sans danger (PMSD).

En tout temps, si vous éprouvez des difficultés en lien avec votre réaffectation, discutez-en sans tarder avec votre gestionnaire. Il vous est aussi possible de communiquer avec votre agent au dossier du service santé et votre syndicat.

2) SALAIRE

Votre salaire dépendra de votre situation, c'est-à-dire si vous êtes réaffectée ou non.

Réaffectée

Lorsque vous êtes affectée à d'autres tâches, vous conservez le salaire habituel et c'est l'employeur qui assure le versement de votre salaire. Celui-ci doit correspondre à la moyenne des 52 semaines précédentes le dépôt de votre certificat ou selon votre situation réelle.

Tous les avantages liés au poste que vous occupiez avant votre affectation, doivent être conservés entre autres :

- Le versement, s'il y a lieu, des primes, des suppléments et de la rémunération additionnelle;
- Le versement des heures supplémentaires préalablement convenues, même si non effectuées en raison de cette affectation;
- L'accumulation de l'ancienneté et de l'expérience;
- L'accumulation des jours de congé annuel et de congé maladie;
- Le droit de maintenir votre participation au régime de retraite et aux régimes d'assurance collective, selon les mêmes modalités ;
- Le droit de poser votre candidature à un poste et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si vous étiez au travail.

L'employeur doit vous réaffecter minimalement à 50% de votre poste pour qu'il puisse avoir accès à la subvention de la CNESST. CECI N'A AUCUN IMPACT SUR VOUS. Ainsi, si vous faites moins que 50% de votre poste, vous recevrez votre salaire tout de même. Les journées où vous êtes au travail (réaff), vous recevez 100% de votre salaire et les journées où vous êtes retirée du travail (réaf) vous serez payés à 90% de votre salaire net selon le maximum annuel de la CNESST

Retrait préventif

Si vous cessez de travailler les 5 premiers jours ouvrables de cessation de travail, c'est l'employeur qui paie votre salaire habituel.

Pour les 14 jours complets suivants, l'employeur verse 90 % de votre salaire net pour les jours où vous auriez normalement travaillé.

Par la suite, la CNESST verse directement à la travailleuse 90% de son revenu net retenu (IRR), jusqu'à la date d'une affectation au travail ou jusqu'à la quatrième semaine précédant celle de la date prévue de l'accouchement.

Important : Vous devez prêter une attention particulière au premier avis de paiement émis par la CNESST ou à la décision de la CNESST relative à la date de début du versement de votre IRR. La CNESST rend une décision ou émet un avis de paiement à l'effet de commencer le versement de cette indemnité au-delà du 20e jour civil de votre cessation de travail, il y a alors lieu de demander la révision de cette décision dans les 30 jours de sa notification.

De plus, si l'employeur ne verse pas correctement la rémunération à laquelle vous avez droit pendant les 19 premiers jours de cessation de travail ainsi que tous les avantages liés à votre emploi, vous pouvez, dans les 30 jours de la connaissance de ces faits, déposer une plainte à la CNESST en vertu de l'article 227 de la LSST.

Le revenu brut annuel pour déterminer le montant des indemnités ne peut dépasser le salaire maximum annuel assurable en vigueur au moment de la demande. Il est important de savoir que le revenu maximal assurable pris en compte pour le calcul du montant des prestations s'établit le 1er janvier de chaque année, selon le taux fixé par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

3) RREGOP

Aux fins du RREGOP, les jours ou parties de jour pendant lesquels vous recevez l'IRR prévu aux dispositions de la LSST, relatives à l'exercice du droit au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite, sont crédités avec exonération du paiement de vos cotisations au régime de retraite. De plus, sachez qu'il est possible de poursuivre votre participation au RREGOP en cochant sur le formulaire de l'employeur, au moment où ce dernier ne vous versera plus de salaire. Si vous ne désirez pas procéder ainsi, vous devrez communiquer avec le RREGOP, pour connaître le montant de rachat de votre maternité.

4) ASSURANCE COLLECTIVE

Concernant l'assurance collective, vous devez continuer de verser votre part habituelle de la prime au régime de base de médicaments, la participation à ce régime étant obligatoire en vertu de la Loi sur l'assurance médicaments. Quant aux régimes de base maladie complémentaire III, complémentaires I et II, votre participation est maintenue automatiquement pendant votre absence, pour autant que vous versiez la prime.

Toutefois, vous pouvez suspendre votre participation à ces régimes dès le début ou en tout temps au cours de votre absence.

5) CONVENTION COLLECTIVE

La convention collective continue de s'appliquer à vous lorsque vous êtes enceinte! Ainsi, vous avez droit à vos congés et vacances comme tout autre membre. Sachez que les vacances peuvent être remises en banque seulement si vous êtes en retrait préventif à la maison.

De plus, si votre lieu de réaffectation est modifié en cours de route, vous aurez à négocier vos vacances avec votre nouveau chef au même titre que si vous obteniez un nouveau poste. Si vous avez des problématiques avec la prise de vacances ou de congé, contactez votre bureau syndical.

De plus, la convention collective vous confère plusieurs avantages qui sont prévus à l'article 22 des dispositions nationales de la convention collective.

- Vous avez, notamment, droit à 4 jours de congés rémunérés pour assister à des rendez-vous médicaux en lien avec le suivi de grossesse. Ces 4 journées peuvent être prises en demi-journée lorsque l'organisation du travail le permet (voir le paragraphe 22.20 des dispositions nationales de la convention collective). Vous avez droit à un congé de maternité d'une durée de 21 semaines. Il vous appartient de choisir à quel moment votre congé de maternité débute. Celui-ci peut débuter au plus tôt la 16^{ème} semaine précédant la date prévue de votre accouchement et au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du RQAP.
- Vous avez droit à un congé parental sans solde d'une durée de 104 semaines suivant le congé de maternité. Lorsque vous remplissez le formulaire de l'employeur vous devrez indiquer une date de retour. Il est préférable d'indiquer la date du terme de votre congé sans solde parental. Vous aurez donc le droit de revenir au travail en fournissant une prestation de travail inférieure à votre poste, si vos 104 semaines de congé parental sans solde ne sont pas totalement écoulées. 30 jours avant la date de votre retour souhaité en CPSS parental, vous devez compléter le formulaire (SPOT ---- Portail RH ---- Formulaires ---- Absence ou congé ---- autorisation d'absence ---- Authentification ---- Remplir un formulaire ---- Autorisation d'absence ---- Partiel parental). Lisez bien les instructions en rouge. Vous ne devez pas inscrire de date de retour, à moins que vous souhaitez mettre fin à votre Congé Partiel Sans Solde Parental. Vous devez également cocher oui pour pouvoir modifier une 2^e fois votre CPSS à la baisse ou à la hausse. Du moment où vous revenez à votre plein poste, le CPSS prend fin et vous ne pourrez revenir en arrière.

6) STATIONNEMENT ET DÉPLACEMENT

Si vous détenez un stationnement, il vous est possible de suspendre votre abonnement (et d'éviter les frais) durant votre période d'absence. Vous retrouverez votre droit de stationnement à votre retour de congé.

- 1) Si vous détenez un stationnement dans un établissement du CHU de Québec et que vous changez de site pour la réaffectation; le service santé ou le responsable de la réaffectation doivent aviser les responsables du stationnement. Il en est de même si vous changez de quart de travail.
- 2) Si vous détenez un stationnement à proximité d'un site offert par un autre fournisseur que le CHU, vous devez en discuter avec les mêmes intervenants, afin de connaître la possibilité d'accommodement dans votre situation.

Si vous êtes appelé à changer de site pour votre affectation, la différence de kilométrage entre votre résidence et le nouveau site de réaffectation, peut être réclamé s'il excède votre lieu de travail habituel. Dans ce cas, vous devez valider le formulaire utilisé pour réclamer cette dépense auprès du service santé ou votre nouveau chef de service.

Pour toutes problématiques, communiquez avec votre syndicat.

7) CONGÉ DE MATERNITÉ /RQAP

Pour tous questionnements concernant les congés de maternité, nous vous invitons à consulter le « Guide maternité sans danger ». Si vous avez des questions supplémentaires, vous pouvez communiquer avec nous.

Concernant le RQAP (calcul des prestations, longueur du congé, grossesses successives...), nous vous demandons de communiquer avec le RQAP ou de visiter leur site internet. Un document est aussi disponible sur notre site internet : « *vous êtes enceinte* »

Site internet RQAP : <http://www.rqap.gouv.qc.ca/>

Numéro de téléphone RQAP : 1 888 610-7727 (du lundi au vendredi de 8h à 20 h)

8) VOTRE COMITÉ SST

Marie-Claude Cyr, VP site CHUL et responsable du comité SST : 42955

Véronique Auclair, VP site HSS : 87792

Nancy Légaré, trésorière site HEJ : 66669

Claudia Bergeron V-P (I) site HDQ : 16659

Marie-Ève Drolet, Agente site HSFA : 54419

Source :

Dépliant CSST internet

Convention collective nationale 2021-2023

Guide maternité sans danger FIQ